

2.2. A közsféra és a vállalatok bérei közötti áterjedési hatás Magyarországon

TELEGDY ÁLMOS

Ez az alfejezet a közsféra béreinek magánszférára gyakorolt hatását elemzi. Az állam tevékenységének ez a közvetett munkapiaci hatása szinte teljesen hiányzik az utóbbi évtizedek kutatásaiból.¹ Ilyen béreket érintő áterjedési hatás akkor létezhet, ha az állami szervezetek és a magánvállalatok ugyanazon a munkapiacra versenyeznek a munkavállalókért, és így a magánvállalatok dolgozói a közsféra béreire úgy tekinthetnek, mint alternatív bérre. Ha a bérszínvonal (beleértve a munka jellegéből adódó előnyök és hátrányok egyenlegét) magas a közsférában, akkor a magánvállalatok nehezen alkalmazhatnak megfelelő munkaerőt, vagy el kell viselniük azt, hogy gyakoriak a felmondások. Hogy csökkentse ezeket a nemkívánatos folyamatokat, a magánvállalatok vezetőinek meg kell emelniük dolgozóik béreit.

A közbérek áterjedési hatásait nehéz megbecsülni. Az állami és a magánszférára munkapiaca egyértelműen különbözik minden országban. A közsférában alkalmazottak gyakran kevesebb órát dolgoznak, hosszabb fizetett szabadságot élveznek, kevésbé fenyegeti őket az elbocsátás veszélye, más intenzitással kell dolgozniuk, valamint a dolgozók motiváltsága és elégedettsége is változhat a két szektor között (*Delfgaauw–Dur*, 2008, *Heywood és szerzőtársai*, 2002). A dolgozók önszelektója nemcsak a megfigyelhető, hanem a kutató számára rejtett jellemzők szerint is végbemegy a két szektor között (*Roy*, 1951), mint például az alapvető készségek, hajlandóság a kockázatvállalásra és a többletmunka vállalása magasabb bérért vagy gyorsabb előrelépésért. Mivel e jellemzők bármelyike szorosan összefügghet a dolgozó termelékenységével, a megfigyelhető jellemzők alapján látszólag hasonló dolgozók béreinek összevetése torzított eredményre vezethet.

A köz- és vállalati szféra munkapiacainak összehasonlítását továbbá az is megnehezíti, hogy a közsférában dolgozók jellemzően olyan iparágakban tevékenykednek, ahol a vállalati szektor aránya csekély: az állami adminisztrációban, az egészségügyben és az oktatásügyben. Ez nem teszi lehetővé az iparági hatások kiszűrését, amelyek jelentősek lehetnek (*Krueger–Summers*, 1988). A felsorolt tényezők bármelyike okozhatja a dolgozók javadalmazásának korrelációját a két munkapiacra, anélkül hogy oksági kapcsolat létezne az állami és a magánszektor bérei között. A bérek áterjedési hatásainak becsléséhez a közsféra béreinek exogén változására van szükségünk.

A magyar közsférában közvetlenül az ezredforduló után végbement folyamatok megadják azt az exogén változást, amely lehetővé teszi számos, itt tárgyalt identifikációs probléma megoldását, és a köz- és a magánszféra bérereinek kölcsönhatását sokkal pontosabban mérhetjük, mint az eddig lehetséges volt.

¹ A téma irodalmának alapos felkutatása után csak két tanulmányt találtam, ami ezzel a kérdéssel foglalkozik: *Jacobsen* (1992) az Egyesült Államokban, *Lacroix–Dussault* (1984) pedig Kanadában elemezte a közsféra béreinek áterjedési hatását.

A magyar kormány ugrásszerűen emelte a közsféra béreit, s ezáltal egyedülálló lehetőséget teremtett arra, hogy megmérjük a bérek átterjedési hatásait. Az említett torzító tényezők közül számos kezelhetővé válik, mivel az exogén béremelés megtöri a köz- és a magánszféra béreinek közös mozgását. A már tárgyalt két szektor közötti különbségek, amelyek torzítanak becsléseinket, ebben az esetben nem számítanak, mivel nem valószínű, hogy ilyen rövid idő alatt a dolgozói összetétel, munkaköri jellemzők vagy az iparági bérkülönbségek jelentősen változnának.²

Adatok

A Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal Bértarifa-adatbázisát használjuk ebben az alfejezetben is. Az adatbázis áttekinti azoknak a munkavállalóknak a demográfiai és munkahelyi jellemzőit, legmagasabb iskolai végzettségét és bérét, akik az adott év májusában dolgoztak. Az adatok információt nyújtanak a dolgozó születési évről, neméről, legmagasabb iskolai végzettségéről, foglalkozásáról és béréről. Az adatbázis lehetővé teszi a minta felsúlyozását a nemzetgazdaság szintjére. Az 1998 és 2006 közötti éveket elemezzük, mivel ennek a periódusnak a közepén zajlott a béremelés.

Az elemzésben csak a 18–60 éves, teljes munkaidős alkalmazottakat tartottuk meg. A közsférai dolgozók közül kizártuk a bírakat, ügyészeket, mivel őket nem érintette a béremelés, az egyenruhás közsférai dolgozókra pedig nincs adatunk. A végső minta 379 ezer és 487 ezer fő közötti közsférai alkalmazottat és 106 ezer és 153 ezer fő közötti magánszférában dolgozót tartalmaz évente. Az összehasonlítás a felsúlyozott számokkal azt mutatja, hogy a vállalati alkalmazottaknak mintája 7–8, a közsféráé pedig 70 százalékos.

A foglalkoztatás összetétele és a bérek változása a köz- és a vállalati szférában

Az alkalmazottak összetétele a köz- és vállalati szférában. Az állami és vállalati foglalkoztatás számos dimenzióban különbözik egymástól. A közsféra elsősorban három nagy ágazatban van jelen: az egészségügyben, az oktatásban és a közigazgatásban, míg a magánvállalatoknak részesedése ezekben az ágazatokban elenyésző. A két szektor alkalmazottai demográfiai jellemzőik alapján is jócskán különböznek egymástól, amit a 2.2.1. táblázatban mutatunk be. A közsférában alkalmazottak háromnegyede nő, amely arányaiban csaknem kétszer akkora, mint a vállalatokban. A vállalati alkalmazottak potenciális munkatapasztalata majdnem két évvel rövidebb.³

A közsféra sajátos ágazati struktúrája mellett nem meglepő, hogy az alkalmazottak foglalkozási szerkezete nagyon eltérő a vállalati dolgozókéhoz képest. A közsférában leggyakrabban a felsőfokú képzés önálló használatát igénylő és az egyéb felső vagy középfokú végzettséget igénylő foglalko-

2 Fontos megjegyeznünk, hogy a munkaadók még akkor is növelhetik a béreket, ha a munkavállalók nem váltanak állást, mivel már ennek lehetősége elegendő lehet a béremelésekhez. *Borjas és szerzőtársai* (1997) az ilyen fenyegetési hatást a nemzetközi kereskedelem tárgykörében elemzik, *Farber* (2005) ugyanezt tárgyalja a szakszervezetek növekedésével összefüggésben.

3 A potenciális munkatapasztalat egyenlő a dolgozó kora *minusz* a tanulmányi évek száma *minusz* 6.

zások fordulnak elő: ezek együttesen a foglalkozási szerkezet 60 százalékát teszik ki, ami éles ellentétben áll az ilyen dolgozók 20 százalékos arányával a vállalatokban. A vállalati szférában a legjellemzőbb foglalkozás a szakmunkás: az alkalmazottak 46 százaléka ilyen munkakörben dolgozik (az ilyen foglalkozások aránya a közszférában csak 6 százalék). A vezetők aránya magasabb a vállalati szektorban: arányuk 9,5 százalék, amely 1,5 százalékponttal magasabb, mint a közszférában. Az egyszerű foglalkozásúak a közszférában 14 százalékban fordulnak elő, majdnem kétszer többen, mint a vállalatok dolgozói között.

2.2.1. táblázat: A dolgozók összetétele a köz- és a vállalati szektorokban

	Közfőra	Vállalatok
Nem (nő)	73,5	39,8
Átlagos munkapiaci tapasztalat	23,8 (10,6)	22,0 (10,9)
Foglalkozás		
Vezető	8,0	9,5
Felsőfokú képzettség önálló használatát igénylő	30,6	4,9
Egyéb felső vagy középfokú képzettséget igénylő	28,4	14,9
Irodai	6,4	6,7
Szolgáltatási	6,7	10,3
Szakképzettséget igénylő	6,0	45,7
Egyszerű	13,9	8,1
N	3 969 046	1 185 909

Megjegyzés: A statisztikák az összes évre vonatkoznak. Az összes változó kétértékű (a táblázat százalékokat tartalmaz), kivéve az években mért átlagos munkapiaci tapasztalatot (a szórás értéke zárójelben).

Bérezési mechanizmusok a közszférában. A magyar gazdaság 1997 és 2006 között lassan növekedett, s a bérdinamikát is ez jellemezte. A bruttó nemzeti termék 3–5 százalékkal nőtt minden évben (Központi Statisztikai Hivatal), és a vállalatok bérei – amint az alábbiakban bemutatjuk – ugyanezt a trendet követték. A közszféra bérei sokkal változékonyabbak voltak, aminek több oka lehetett. Nagy szükség volt a közszféra béreinek növelésére, mivel a kilencvenes évek végén ezek nagyon alacsonyak voltak a vállalati szektorban kialakul bérszínvonalhoz képest, másrészt pedig politikai megfontolások is közrejátszhattak.

Mivel a közszféra béreit bértábla alapján állapítják meg, a bérek kétféleképpen növekedhetnek. Megemelhetik az alapilletményt, majd változatlanul hagyott szorzók segítségével határozzák meg a különböző kategóriájú dolgozók béreit (ami nem lesz hatással a közszférán belüli relatív bérekre), vagy a szorzók változnak (ezzel megváltoznak a bérkülönbségek is).

A tanulmányozott időszakban a közalkalmazotti bérszorzók keveset változtak, tehát a közszférában dolgozók relatív bérei nem változtak, de a bér-

színvonalat jócskán megemelték. A legfontosabb változást egy általános nagy béremelés hozott, ami minden egyes közalkalmazott bérét jelentősen megemelte (de nem érintette a köztisztviselőket). Amíg 1998 és 2002 között az illetményalap egyenletesen növekedett, ami a köz- és a vállalati szféra közötti béarányt stabilan tartotta, 2002-ben 50 százalékkal megnőtt az illetményalap. A következő évben az illetményalap nem változott, de 2005-ben ismét volt egy 14 százalékos béremelés, azonban ezt a bérszorzők csökkenése kísérte, tovább csökkentve a közszférán belüli bérkülönbségeket. Az utolsó elemzett év szintén választási év volt, amikor az alapilletmények 10 százalékkal emelkedtek.

A köztisztviselők béreit szintén jelentősen növelték (ezek a dolgozók a min-tában levő közszféra alkalmazottainak 15 százalékat teszik ki, és jellemzően felsőfokú végzettséggel rendelkeznek). Itt a hangsúly azon volt, hogy arra ösztönözzék a köztisztviselőket, hogy egész életükben az állami szférában maradjanak. Az alapilletmény csak alig emelkedett évről évre, de a bérszorzőkat úgy változtatták meg, hogy kedvezzen az egyetemi végzettséggel és sokéves munkatapasztalattal rendelkezőknek.

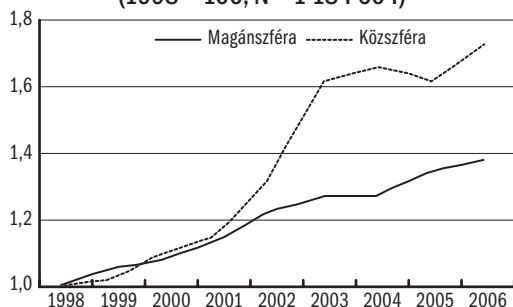
A bértábla csak az iskolai végzettség és munkapiaci tapasztalat szerinti bérminimum szintjeit írja elő a közalkalmazottak számára. A teljes bér magasabb lehet a különböző pénzbeni juttatások következtében (például a vezetői juttatások), és a közszférában tevékenykedő szervezetek rendelkeznek azzal a joggal is, hogy magasabb béreket fizessenek, ha a megfelelő pénzforrások rendelkezésükre állnak. A közszféra alkalmazottai az alapbér szintjéig 13. havi fizetést is kaptak a tanulmányozott időszakban.

A 2.2.1. ábra bemutatja, hogy a bérek valóban különböző pályákat írnak le a két szektoron belül. A vizsgált időszak első néhány évében a közszférában alacsonyok a bérek.⁴ Annak ellenére, hogy az egyetemet végzettek aránya sokkal magasabb a közszférában, mint a vállalati szférában, 2002 előtt ebben a szektorban az átlagbérek 11 százalékkal voltak alacsonyabbak. Míg a vállalatok reálbérei egyenletesen, 3–6 százalékkal növekedtek minden évben (ez alól kivétel 2004, amikor a vállalati bérek stagnáltak), a közszféra béreit egy teljesen eltérő bérdinamika jellemzi. Az elemzett időszak első három évében a növekedési arány hasonlóan alakult mindkét szektorban, de 2001 és 2002 között (ami a köztisztviselői életpályaprogram kezdete) a közszféra bérei átlagosan 15 százalékkal nőttek. Ezt a következő évben egy 22 százalékos bérnövekedés követte, ami ötször nagyobb volt a vállalati szektor növekedési rátájánál.⁵ Az adatok szerint tehát két év leforgása alatt a bérek a közszférában 40 százalékkal emelkedtek, míg a vállalati bérek csak 12 százalékkal. A növekedési arányok az utolsó elemzett években összességében hasonló bérnövekményt értek el a két munkapiacon. A teljes időszakra vonatkozóan tehát a vállalati reálbérek összességében 38 százalékkal emelkedtek, míg a közszférában 72 százalékkal – a két ráta közötti különbség csupán két év alatt alakult ki.

4 A bér mérésére a májusban kifizetett havibért használjuk, ami magában foglalja az alapbért, a túlórapénzt, az egyéb rendszeres kifizetéseket (például a nyelvpótlékot és a vezetői juttatást), valamint az előző évi nem rendszeres kifizetések 1/12 részét (ilyen például az év végi prémium és a 13. fizetés a közszférában).

5 Ezt a béremelést 50 százalékos béremelésnek nevezték el, de ez az emelés nem érintette a köztisztviselőket, és csak a nominális alapbérekre vonatkozott. Kiszámoltuk a közszférában alkalmazottak alapbérének nominális növekedését 2002 és 2003 között, és ez valóban 50 százalék.

2.2.1. ábra: Bérnövekedés a köz- és a vállalati szektorban
(1998 = 100, N = 1 184 604)



Becslési módszerek, eredmények

A közsférabeli bérszínvonal áttekintésének elemzésekor az egyik legfőbb kérdés a két szektor dolgozói közötti hasonlóságok számszerűsítése. Ha egy versenyszférabeli dolgozó például olyan foglalkozást végez, amely a közsférában nem létezik, és képességei is nagyon különböznek attól, amire a közsférában szükség van, a szektorok közötti váltás nem jöhet létre a kereslethiány miatt, vagy pedig nagyon költséges, mivel a dolgozó elveszíti felhalmozott emberi tőkéjének nagy részét.

A dolgozók hasonlóságát egy olyan változóval mérjük, amely a közsférában dolgozók arányát mutatja a nem, a foglalkozás és a munkatapasztalat által definiált munkapiaci cellákban. A változót úgy képeztük, hogy a munkapiacot nem, munkapiaci tapasztalat (nyolc darab ötéves intervallum) és hét foglalkozási csoport (vezető, felsőfokú képzettség önálló használatát igénylő, egyéb felső vagy középfokú képzettséget igénylő, irodai, szolgáltatási, szakképzettséget igénylő, egyszerű) szerint szegmentáltuk, aminek eredménye évente 112 munkapiaci cella (ennek a változónak a neve KÖZARÁNY). Feltételezésünk az, hogy minél magasabb a KÖZARÁNY értéke, annál könnyebb egy magánszektorbeli dolgozónak a közsférába átmennie, mivel ott szükség van képességeire. Ezekben az esetekben tehát a magánszektorbeli munkaadó jobban rá van kényszerítve, hogy a munkavállaló bérének megállapításakor figyelembe vegye a közsféra béreit, ezzel csökkentve a közsférába történő elvándorlást.⁶

A KÖZARÁNY változó segítségével a következőképpen becsüljük meg az áttekintési hatást. A magánszektor béreinek logaritmusát magyarázzuk a KÖZARÁNY változóval, amelyet két időintervallummal hozunk interakcióba: a béremelés előtti (1998–2001) és utáni (2002–2006) időszakokkal. Hogy a regressziók dolgozói típusok szerint mérjék az átlagbér alakulását, a KÖZARÁNY változó létrehozásakor használt változókat is bevontuk a regressziókba (Z_{ijt} , valamint az éveket, 21 megyét és a kétjegyű iparágakat. Mivel a közsféra béreinek szintje szintén befolyásolhatja az áttekintési hatás erősségét, a közsféra cellaszintű átlagos béreit is bevonjuk kontrollváltozóként (KÖZBÉR). A munkanélküliségi ráta (MN_{jt})⁷ is hatással lehet az áttekintési hatásra: ha sok a munka-

6 A KÖZARÁNY átlaga 22 és 27 százalék között van a tanulmányozott időszakban, a mediánértéke pedig stabilan 13–14 százalék. A szórás nagy az átlaghoz képest, ami azt mutatja, hogy a változó lefedi az intervallum nagy részét, amelyen definiálva van.

7 A munkanélküliségi rátát a KSH munkaerő-felvételéből számoljuk ki, nem, munkapiaci tapasztalat és iskolai végzettség szerint.

nélküli egy adott munkapiaci szegmensben, a dolgozók alkupozíciója gyengül, és nem tudnak magasabb bérekért harcolni függetlenül attól, hogy mennyire hasonlítanak megfelelő közsférabeli társaikra (*Blanchflower–Oswald*, 1990). A becslőfüggvény a következő:

$$\ln(w_{ijt}) = \alpha_0 + \alpha_{\text{előtte}} \text{KÖZARÁNY}_{jt} \text{ ELŐTTE} + \alpha_{\text{utána}} \text{KÖZARÁNY}_{jt} \text{ UTÁNA} + \\ + \alpha_{Z_{ijt}} + \alpha_{mn} \text{MN}_{jt} + \alpha_{kb} \text{KÖZBÉR}_{jt} + \sum \alpha_{ip} \text{IPARÁG}_k + \sum \alpha_{reg} \text{RÉGIÓ}_r + \\ + \sum \alpha_t \text{ÉV}_t + \varepsilon_{ijt},$$

A fenti egyenletben i az egyént, j a munkapiaci cellát, t pedig az időt jelöli. A becsült átterjedési hatás a következőképpen definiálható: $\alpha_{\text{utána}} - \alpha_{\text{előtte}}$, mivel ez a különbség méri azt, hogy miként változott meg a közsféra hatása a vállalati bérezésre a közbéremelés következtében.

A becsült együtthatók szerint a vállalati bérek nincsenek kapcsolatban a közsféra dolgozóinak arányával a nem, a munkapiaci tapasztalat és a foglalkozások által meghatározott munkapiaci cellákban a közsféra béremelését megelőző időszakban, mivel a becsült együttható csupán 0,001. A béremelés után azonban a bérek nagymértékben nőnek a közsférának kitett dolgozók esetében: ebben a periódusban a KÖZARÁNY együtthatója 0,143 (és statisztikailag szignifikánsan különbözik nullától). A két együttható különbségét véve a bérnövekedés előtt és után, a bérek közötti átterjedési hatás mértékének azt kapjuk, hogy a közsférabeli béremelés időszakában egy 10 százalékkal magasabb kitettség a közsféra béreivel szemben a vállalati bérek 1,4 százalékponttal gyorsabb növekedésével járt együtt.

Hogy felmérjük a bérek közötti átterjedési hatás dinamikáját, ugyanazt a regressziót futtatjuk, mint eddig, de a KÖZARÁNY változót az összes évvel kölcsönhatásba hozzuk. A becsült együtthatókat a 2.2.2. táblázat tartalmazza.

2.2.2. táblázat: A közsféra arányának hatása a vállalati bérezésre évente

KÖZARÁNY × 1998	-0,027	(0,018)
KÖZARÁNY × 1999	0,017	(0,017)
KÖZARÁNY × 2000	-0,019	(0,017)
KÖZARÁNY × 2001	0,033**	(0,015)
KÖZARÁNY × 2002	0,071***	(0,013)
KÖZARÁNY × 2003	0,176***	(0,014)
KÖZARÁNY × 2004	0,200***	(0,014)
KÖZARÁNY × 2005	0,158***	(0,015)
KÖZARÁNY × 2006	0,112***	(0,017)
R^2	0,445	
N	1 184 604	

Megjegyzés: A regresszió nemre, munkapiaci tapasztalatra, foglalkozásra, évekre, iparágakra és régiókra kontrollál. Robusztus standard hibák zárójelben.

*** 1 százalékos, ** 5 százalékos szinten szignifikáns.

Az elemzés első három évében a KÖZARÁNY együtthatói $-0,027$ és $0,017$ között mozognak, nem látszik egyértelmű időbeli változás, és statisztikai értelemben nem különböznek szignifikánsan a nullától. 2001-ben a vállalati bérek – talán az állami adminisztráció béremelkedésének bekalkulálása miatt – közszféra béreivel szembeni kitettségeinek hatása 3,3 százalékos szinten szignifikáns. 2002-ben, amikor csak a köztisztviselők bérei növekedtek, az együttható $0,071$ -re nő és szignifikánssá válik. Valódi növekedésre a következő évben került sor a nagy bérnövekedés után, amely a nagyobb létszámú közalkalmazotti státusúakat érintette. Ebben az évben a becsült hatás $0,176$, és a következő évben tovább nő $0,200$ -ra. Az együtthatók közti különbség 2001 és 2004 között $0,167$, amit az átterjedési hatás mértékének tekintünk. Amint a közszféra relatív bérei stagnálnak, a bérhatást mérő együttható valamelyest visszaesik.⁸

Miután meghatároztuk az átlagos átterjedési hatás mértékét, azt elemezzük, hogy ez hogyan változik egyes dolgozói és munkapiaci jellemzők szerint. Magasabb béremelkedésre számíthatnak azok a dolgozók, akiknek foglalkozása a közszférában gyakori, mivel könnyebben találnak munkát a közszférában, illetve foglalkozás-specifikus emberi tőkájukat sem veszítik el, ha elhagyják a vállalati munkapiacot, és a közszférában kezdenek dolgozni (például *Kambourov–Manovskii*, 2009). Ezt a hipotézist egy kétértékű változóval ellenőriztük, amely az összes háromjegyű FEOR foglalkozási csoportot a közszférában elfoglalt részesedése alapján kategorizálja: a változó 1-gyel egyenlő, ha a részesedés meghaladja a 40 százalékos.⁹ Az eredmények a 2.2.3. táblázatban láthatók, és azt mutatják, hogy a dolgozók esetén a béráttérjedési hatás valóban nagyobb.

2.2.3. táblázat: A bérek közötti átterjedési hatás
– dolgozó foglalkozásának hatásai

	X = 1, ha a foglalkozás gyakori a közszférában	
KÖZARÁNY – ELŐTTE	0,057***	(0,013)
KÖZARÁNY – UTÁNA	0,173***	(0,012)
KÖZARÁNY – X – ELŐTTE	-0,179***	(0,016)
KÖZARÁNY – X – UTÁNA	-0,115**	(0,017)
R ²	0,446	
N	1 184 604	

Megjegyzés: ELŐTTE = 1998–2001, UTÁNA = 2002–2006. A regresszió nemre, munkapiaci tapasztalatra, foglalkozásra, évekre, iparágakra és régiókra kontrollál, valamint az X interakciójára az előtte and utána változókkal. Robusztus standard hibák zárójelben.

*** 1 százalékos, ** 5 százalékos szinten szignifikáns.

A közszférában gyakori foglalkozások átlagbére alacsonyabb volt, mint a többi foglalkozásé, de a különbség a béremelés után megváltozott: a KÖZARÁNY változóval képzett interakció együtthatója a béremelés előtt $-0,18$, utána pedig $-0,115$. Ezt azt jelenti, hogy a közszférában gyakori foglalkozások művelői

8 Az elemzés utolsó éve ismét választási év volt, ami magával vonta a közszféra béreinek a növekedését, de mivel a költségvetési hiány a GDP 10 százalékára nőtt, a választások után megszorításokat vártak. Ez hatással lehet a közszféra béreire (és a munkahelyi biztonságra is). Mivel az ilyen intézkedések a közszférát kevésbé teszik vonzóvá, ez lehet a magyarázata annak, hogy a béráttérjedési hatás csökken a tanulmányozott időszak utolsó évében.

9 A 136 foglalkozás közül 42 tesz elegendő ennek a feltételnek, ami a dolgozók 10 százalékát fogja át.

0,64 százalékponttal kapnak magasabb bért a közbéremelés után, mint azok, akik nem ilyen foglalkozásúak.

A munkapiac másik jellemzője, amely hatással lehet a bérek közötti áttérjedési hatás nagyságára, az új dolgozók iránti igény a közsférában. Ha nincs munkalehetőség a közsférában, a magánszektor dolgozóinak nincs lehetősége a váltásra. Kiszámoltuk a közsférába újonnan belépő dolgozók és a magánszektor megfelelő cellájában lévő dolgozók számának arányát, és az így létrejövő új változót is bevontuk a regresszióba.¹⁰ Ez a változó azt mutatja, hogy mennyire valószínű az, hogy adott ismérvekkel rendelkező dolgozó álláshoz jut a közsférában. Amint a 2.2.4. táblázat bemutatja, a felvettek aránya a béremelés előtt nem hat a vállalati bérekre (együtthatója –0,007), utána azonban 0,12-re nő (2.2.4. táblázat). A két együttható különbsége 0,131, tehát a vállalati bérek 1,3 százalékponttal jobban nőttek az olyan munkapiaci cellákban, ahol a 10 százalékkal magasabb volt az újonnan felvettek aránya a közsférában.

2.2.4. táblázat: A közsférában újonnan betöltött állások arányának hatása a béráttérjedésre

Változó	Együttható	
KÖZARÁNY – ELŐTTE	0,017	(0,017)
KÖZARÁNY – UTÁNA	0,152**	(0,014)
A felvettek aránya ELŐTTE	–0,007	(0,125)
A felvettek aránya UTÁNA	0,120	(0,078)
R ²	0,444	
N	951 303	

Megjegyzés: ELŐTTE = 1998–2001, UTÁNA = 2002–2006. A regresszió nemre, munkapiaci tapasztalatra, foglalkozásra, évekre, iparágakra és régiókra kontrollál, valamint az közsférában felvettek arányának interakciójára az ELŐTTE és UTÁNA változókkal. Robusztus standard hibák zárójelben.

*** 1 százalékos, ** 5 százalékos szinten szignifikáns.

Következtetések

Az alfejezet a közsféra béreinek hatását vizsgálta a vállalati alkalmazottak béreire, felhasználva azt a közsférában lezajló gyors és jelentős béremelést, amelynek révén a két szektor közötti bérrés két év leforgása alatt a közsférára több mint 10 százalékos bérhátrányból 12 százalékos bérelőnyre változott a vállalati szektorhoz képest. Az áttérjedési hatást a közsféra arányával mértük olyan munkapiaci cellákban, amit nem, munkapiaci tapasztalat és foglalkozások határoztak meg. Azt találtuk, hogy egy 10 százalékkal magasabb cellán belüli arány 1,5 százalékponttal magasabb bérnövekedést von maga után a vállalati bérezésben.

Az elemzés tehát rámutat arra, hogy a közsféra bérnövekedésének hatása a vállalatok bérpolitikájára fontos folyamat, amely során az állam közvetett hatást gyakorol a magánszféra vállalataira, jelentős bérköltség-növekedést okozva.

¹⁰ Az újonnan belépők átlagos aránya (szórása) a közsférába a vállalati szektor létszámához viszonyítva 0,024 (0,065).

Ez a hatás feltehetőleg nemcsak az ezredforduló Magyarországon, hanem mindig és mindenütt érvényesül. Azért elemeztük a nagy közbéremelés előtti és utáni időszakot, mivel a tanulmányban tárgyalt identifikációs problémák miatt a jelenben ezt a hatást sajnos nem lehet megmérni. Lehetséges azonban a tanulmány eredményei alapján tárgyalni azt, hogy milyen a kapcsolat a köz- és magánbérek között a jelenben. Az utóbbi évek bérdinamikáját figyelembe véve valószínűsíthetjük, hogy az átlagterjedési hatás lecsökkent. 2006 és 2013 között a közbérek nagymértékben csökkentek mind nominálisan, mind reálértékben, mind a magánvállalatok bérezéséhez képest. Amíg a nyers átlagos bérkülönbség 2007-ben és 2008-ban 14–16 százalékos bérelőnyt mutatott a közszféra javára a Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint, az elkövetkező négy évben ez az előny fokozatosan csökkent és 2012-ben a közszférában dolgozók 15 százalékos bérhátránnyal kellett szembesüljenek (annak ellenére, hogy a közszférában sokkal több a magasán képzett alkalmazott, mint a versenyszférában), és ez a nagy bérhátrány 2013-ban is megmaradt. A jelenlegi kormányzati politikák még nem látszanak a közbérek idősaiban, de valószínűsíthető, hogy egy radikális beavatkozás hiányában a közbérek még sokáig nem lesznek versenyképesek és ezért nagy bérátterjedési hatásokra nem kell számítanunk. Ezt a tendenciát csökkentheti az, hogy a válság hatására a dolgozók nehezebben tudnak elhelyezkedni a versenyszférában, ami növelheti a közszféra állásainak vonzerejét.